



## IQ vor Ort NORD

Transfertagung des Kompetenzzentrums NOBI am 5. November 2010

# Inhalt

Einführung	1
Grußworte	2
Der Blick nach vorne: Was hat NOBI bereits erreicht und was streben wir in Zukunft an? <i>Gernot Grohnert, Handwerkskammer Hamburg</i>	2
Potenziale von Migrantinnen und Migranten aktivieren – Arbeitsmarktintegration verbessern <i>Ministerialdirigentin Bettina Schattat, Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i>	3
Forum I	
Potenziale entdecken und anerkennen – Herausforderungen der Arbeitsverwaltungen	4
Forum II	
Migrantenorganisationen als Lotsen der beruflichen Orientierung	8
Forum III	
Zugang zu Weiterbildung schaffen – Integration durch Qualifizierung	12
Forum IV	
Selbstständigkeit wagen – Existenzgründungen fördern	16
Forum V	
Fachkräftemangel versus ungenutzte Potenziale von Migranten	20
Podium	
Chancen nutzen – Migrantinnen und Migranten als Fachkräfte der Zukunft	24
Ausblick	28
Infomesse – Lesetipps und Downloads	29

# Einführung

## Das Ganze im Blick

Wiebke Reyels, *Handwerkskammer Hamburg, Koordinatorin des Kompetenzzentrums NOBI*



Das im IQ Netzwerk entwickelte Modell einer Prozesskette der beruflichen Integration ist zum zentralen Referenzrahmen der Arbeit vor Ort geworden. Beginnend bei einer Erstberatung setzt sich der Prozess fort über Schritt II – der beruflichen Orientierung, die auch die Feststellung von fachlichen und persönlichen Kompetenzen einschließen kann – unter Umständen gefolgt vom Schritt III, einer beruflichen Qualifizierung – sei es mit oder ohne berufsbezogenem Deutsch.

Prozessschritt IV ist die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit – sei es im Angestelltenverhältnis oder selbstständig. Schritt V ist schließlich die Sicherung und der Ausbau der beruflichen Tätigkeit. Nicht immer muss jeder Schritt von jedem Migranten oder jeder Migrantin gegangen werden, manche sind vielleicht nicht notwendig, dafür ist aber manchmal die eine oder andere Schleife innerhalb der Schritte erforderlich. Das Wichtigste und damit auch das Beson-

dere des Ansatzes ist die Kombination der einzelnen Schritte. Die Kunst nahtlose Übergänge zu schaffen. Das gelingt nur vor Ort mit den richtigen Partnern und durch gute Zusammenarbeit. Wir haben für Sie in dieser Publikation nicht nur die Veranstaltung IQ vor Ort NORD dokumentiert, sondern zeigen gleichzeitig wie die Prozesskette in vier nördlichen Bundesländern umgesetzt wurde.

Wege in den Arbeitsmarkt sind für Menschen mit Migrationshintergrund voller Stolpersteine. Das können Probleme mit berufsbezogenem Deutsch sein, die fehlende Anerkennung ausländischer Qualifikationen oder Diskriminierung – es gibt viele Stolpersteine. Es gibt aber auch viele Akteure, die helfen, sie aus dem Weg zu räumen. Das Netzwerk IQ hat mit der Prozesskette einen Rahmen geschaffen, wie vor Ort Integrationsangebote kombiniert und Akteure vernetzt werden können. Sabine Schröder, *Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Leiterin des Koordinierungsprojektes IQ*



## Der Blick nach vorne: Was hat NOBI bereits erreicht und was streben wir in Zukunft an?

Gernot Grohnert, *Vizepräsident der Handwerkskammer Hamburg*

„Die Herausforderung bei der Umsetzung der Prozesskette ist es, die erforderlichen Angebote dem spezifischen Bedarf einer Region anzupassen“, sagt Gernot Grohnert. Die Metropolregion Hamburg mit nahezu 27prozentigem Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund, habe da ganz andere Bedarfe als ländliche Räume mit geringerer Quote – wobei der Bevölkerungsanteil nur ein Parameter von vielen sei. Das Kompetenzzentrum NOBI und seine Partner konzentrieren sich bei ihrer Arbeit auf drei Schwerpunkte:

1. Berufsbezogene Sprachförderung,
2. Berufliche Beratung beim Zugang zum Bildungs- und Arbeitsmarkt – hierzu gehören auch die Themen „Anerkennung

von ausländischen Abschlüssen“, „Aufenthaltsrecht und SGB II“, sowie „Verhinderung von Diskriminierung und

3. Unterstützung bei der Existenzgründung.

Für die Handwerkskammer kam NOBI gerade zur rechten Zeit, betont Grohnert. Warum? Erstens weil 30 Prozent der Betriebe von Inhaberinnen und Inhabern mit Migrationshintergrund geführt werden und dieses Potenzial in den eigenen Reihen sichtbar gemacht und stärker unterstützt werden muss. Zweitens weil verlässliche Kooperationen die fachliche Entwicklung bereichern. Die Messe Job-Kontakt sei ein wunderbares Beispiel dafür, wie regionale Akteure, Kammern, Arbeitsverwaltungen und Projektpartner von NOBI gemeinsam ein Ziel ver-

folgen: Unternehmen und arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten zusammen zu bringen. Drittens gilt es, sich den großen Herausforderungen der Zukunft zu stellen – dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel. „Das Handwerk verzeichnet Jahr für Jahr 2.500 qualifizierte Mitarbeiter weniger, deshalb müssen wir ungenutzte Potenziale stärker ausschöpfen und neue Zugänge schaffen“, betont Gernot Grohnert. Er ist davon überzeugt, berufliche Integration sei ein Prozess mit vielen Teilschritten. Neue Wege zu gehen, eine Zielgruppe in den Fokus zu nehmen, Abläufe zu optimieren, das erfordere Beharrlichkeit und Kontinuität. „Wir, die Handwerkskammer und die Partner im Kompetenzzentrum wollen mit NOBI weiter machen“, sagt Gernot Grohnert.

## Potenziale von Migrantinnen und Migranten aktivieren – Arbeitsmarktintegration verbessern

Ministerialdirigentin Bettina Schattat, *Leiterin der Unterabteilung Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenversicherung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales*



„Ich weiß, dass viele engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Informationen aus unserem Hause gewartet haben“ sagt Bettina Schattat ohne Umschweife. „Sie möchten erfahren, ob die gute Arbeit, die im Netzwerk IQ geleistet wird, weiter gehen kann. Die Antwort ist ebenso kurz wie positiv: ‚Ja‘. Die Leitung des BMAS hat grünes Licht für das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ bis zum Jahr 2014 gegeben. Das ist eine große Anerkennung für Ihre Arbeit.“ Die erfolgreichen Ansätze des Netzwerks IQ sollen künftig überall eingesetzt werden, das BMAS will eine verstärkte migrationssensible und interkulturelle Kompetenz in die Regelinstitutionen tragen. Aufbauend auf den Strukturen des heutigen Netzwerks sollen bis 2013 insgesamt 25

regionale Netzwerke diese Aufgabe übernehmen. „Der Handlungsdruck ist groß“, betont Schattat und verweist auf die hohe Arbeitslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund, auf die demographische Entwicklung und den daraus resultierenden Fachkräftemangel. Jetzt sei aber auch die beste Zeit zum Handeln, denn der Arbeitsmarkt zeige eine erstaunlich positive Entwicklung. Schattat: „Wenn wir die Potenziale unserer Zuwanderer besser nutzen wollen, müssen wir darauf achten, dass sie bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt in gleicher Weise mit den Regelinstrumenten unterstützt werden, wie alle Arbeitsuchenden. Das ist aber bisher nicht der Fall – das hat die SGB-II-Wirkungsforschung bestätigt.“ Daher müssten Regelangebote für Migran-

tinnen und Migranten geöffnet und gesichert werden. Dies sei auch im Nationalen Aktionsplan festgeschrieben, dessen erklärtes Ziel es sei, Politik, Unternehmen, Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft in die gesellschaftliche Aufgabe der Integration einzubinden. Das Dialogforum „Arbeitsmarkt und Erwerbsleben“, für welches das BMAS die Federführung übernommen hat, soll gute und praxisnahe Lösungen erarbeiten. „Hier in Hamburg hat das Netzwerk IQ – und als Auftraggeber auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit der Handwerkskammer und mit dem Kompetenzzentrum NOBI gute, verlässliche und leistungsfähige Partner gefunden“ sagt Bettina Schattat.



## Potenziale entdecken und anerkennen – Herausforderungen der Arbeitsverwaltungen

### Podiumsteilnehmer/-innen

- Dr. Martin Brussig, *Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)*
- Inga Schwarz, *basis & woge e.V., Transferprojekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln (Netzwerk IQ)*
- Farzaneh Vagdy-Voß, *Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. (FRSH), access – Agentur zur Förderung der Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge und MigrantInnen in Schleswig-Holstein (Netzwerk IQ)*
- Tatiana Weiß, *Spätaussiedlerin, die in Kasachstan Lehrerin für Englisch und Deutsch war und deren Qualifikationen hier nicht anerkannt werden*

**Moderation:** Hans-Peter Frühauf, *ism Mainz, Kompetenzzentrum InBeZ (Netzwerk IQ)*

„Phase I der Prozesskette steht für den Zugang von Migrantinnen und Migranten zu Informationen, sei es für einen beruflichen Einstieg bei Neuzugewanderten, einen Wiedereinstieg aus der Arbeitslosigkeit oder eine berufliche Weiterentwicklung. Aufgaben, die vor allem Regelinstitutionen wie ARGE n und Agenturen für Arbeit zugeschrieben werden. Aber gerade für Menschen mit Migrationshintergrund können Verwaltungsstrukturen oft abschreckend und verwirrend sein und so den Zugang zu wichtigen Maßnahmen für eine Integration in den Arbeitsmarkt erschweren. Warum ist das so? Gibt es Alternativen? Wie können Zugänge zu und Angebote von Arbeitsagenturen oder ARGE n für Migranten verbessert werden? Diese Fragen wurde im Forum I mit Experten und Betroffenen diskutiert, um Lösungen zu finden.“

Farzaneh Vagdy-Voß, *Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. (FRSH), access – Agentur zur Förderung der Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge und MigrantInnen in Schleswig-Holstein*

## Impulsreferat

# Wirkung des SGB II auf Menschen mit Migrationshintergrund

Dr. Martin Brussig vom Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen stellt ausgewählte Ergebnisse aus der Wirkungsanalyse zum SGB II vor, an dem das IAQ als Teil des Forschungskonsortiums im Auftrag des BMAS von 2006 bis 2009 gearbeitet hat. Ziel war, mehr über ALG-II-Beziehende mit Migrationshintergrund zu erfahren, herauszufinden, wie Grundsicherungsträger mit der Zielgruppe umgehen, wie sie diese aktivieren, wie

deren Zugang in Maßnahmen ist und wie Maßnahmen wirken. Das Forschungskonsortium nutzte unterschiedliche Methoden, von Literaturanalysen über die Analyse von Geschäftsdaten der BA, Befragungen von Bedarfsgemeinschaften und Beschäftigten von ARGEn bis hin zu einer standardisierten Trägerbefragung. „Im bundesweiten Durchschnitt geht es hier um 28 Prozent der Kundinnen und Kunden von ARGEn“, berichtet Dr. Martin Brussig, „rund zehn Prozent von ihnen haben an Maßnahmen teilgenommen – da schließt sich die Frage an, ‚Ist das viel?‘“. Daher wurde der Maßnahmezugang von Referenzpersonen ohne erkennbaren Migrationshintergrund untersucht und signifikante Unterschiede festgestellt: In fast allen Maßnahmentypen haben Menschen mit Migrationshintergrund schlechteren Zugang. „Angesichts der Analyseergebnisse zu den Wirkungen dieser Maßnahmen, die meist gleich gut oder gleich schlecht sind, ist der geringe Zugang für uns zunächst nicht erklärbar“, so Brussig (siehe Abbildung; rot eingekreiste Felder kennzeichnen signifikante Unterschiede in den Maßnahmwirkungen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund).

Maßnahme- wirkungen		mit	Migrationshintergrund				ohne		
			Abgang Lstg.-bez.	Aufnahme		Abgang Lstg.-bez.		Aufnahme	
				Besch.	bed.-deck. Besch.			Besch.	bed.-deck. Besch.
1-Euro-Jobs		–	–	–	–	–	–		
Trainings- maßnahmen	Verm. v. Kenntn.	++	++	++	++	++	++		
	Eign.-festst.	+	++	++	++	++	++		
	Verfügbar.	0	0	0	+	+	+		
	Maßn.-komb.	++	+	+	0	0	0		
FbW	gesamt	M	+++	+++	+++	+	++	++	
		F	0	0	0	0	+	+	
	berufsbez.	M	++	+++	+++	+	+++	+++	
		F	0	++	++	0	+++	++	
Vermittlung durch Dritte	gesamt	M	0	0	0	0	0	0	
		F	0	0	0	0	0	0	
	Teilaufg.	M	0	0	0	0	0	0	
		F	0	0	0	0	++	0	

Literaturhinweis: IAQ et al. (2009): „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“. 5 Bd, Berlin.  
Online unter: [http://www.bmas.de/portal/39960/f395\\_forschungsbericht.html](http://www.bmas.de/portal/39960/f395_forschungsbericht.html)

## Zugänge verbessern

„Die Studie bestätigt Erfahrungen, die wir seit Jahren in diesem Bereich machen – dies sind keine Einzelfälle, sondern der Ermessungsspielraum der Vermittlungsfachkräfte schlägt oft zu Ungunsten der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund zu Buche“, sagt Inga Schwarz, Fachreferentin eines NOBI-Projekts in Hamburg. „Es geht nicht darum, ob es mit oder ohne Absicht passiert, sondern dass es passiert. Diskriminierungserfahrungen sollten mehr thematisiert werden, um einen Umgang damit zu finden.“ Eine ARGE-Vertreterin, weist darauf hin, dass der Schritt vor dem Zugang untersucht werden müsse. Es sei eine enorme kommunikative Leistung der Vermittlungsfachkräfte Migrantinnen und Migranten adäquat zu beraten, betont sie. Harald Grote, von der ARGE in Bremen, unterstützt das: „Wir sind sehr bemüht, wir arbeiten mit Migrantinnenorganisationen, versierten Projekten, Beratungsstellen und Behörden zusammen, aber es gelingt uns nicht immer, Maßnahmen voll zu bekommen.“ Grote hat seit einiger Zeit eine Mitarbeiterin mit Migrationshintergrund, die mithilfe existierende Hürden und Hindernisse zu entdecken – bei Bildungsträgern und in der ARGE selbst. Von vielen Teilnehmenden des Forums erfolgt der Hinweis, dass regionale Unterschiede stärker betrachtet werden müssten. So beträgt der Anteil von Kunden mit Migrationshintergrund in manchen ARGEs bis zu 70 Prozent, auch Zugangsquoten variieren

stark – das müsse in Zusammenhang gebracht werden. Farzaneh Vagdy-Voß betont, wie wichtig es sei, Migrantinnen und Migranten auf dem Laufenden zu halten, der Zugang sei deshalb so schwer, weil sie nicht mit ausreichend Informationen versorgt seien. „Nach unserer Erfahrung werden Maßnahmen, die Migranten selbst machen möchten, sehr oft nicht bewilligt“, sagt sie.



### „Warum braucht Deutschland meine Fähigkeiten nicht?“

Wie Migranten selbst den Zugang zu Information und Beratung beurteilen, schildert Tatiana Weiß\*. „Ich war ganz alleine als ich nach Deutschland kam“, sagt sie, „da ich als Lehrerin für Deutsch keinen Integrationskurs besuchen musste, fehlten mir die Informationen, die man dort bekommt“. Über die Beratungsstelle bei der Notwohnung und durch andere Eingewanderte erhielt sie nur dürftige Hinweise. Beispielsweise erfuhr sie, dass das Kultusministerium für eine berufliche Anerkennung zuständig sei und stellte auf eigene Faust einen Antrag auf Anerkennung ihrer Lehrerqualifikation. Sie bekam eine Teilanerkennung: Englisch wurde anerkannt, Deutsch nicht, weil Tatiana Weiß Lehrerin für Deutsch als Fremdsprache ist. Weiß: „Damit bin ich zur Arbeitsagentur gegangen, aber die Beraterin hat mir nicht wirklich geholfen. Sie empfahl ein Bewerbungstraining, aber wo sollte ich mich bewerben? Schulen stellen mich nicht ein, das habe ich bei vielen Schulen selbst versucht.“ Außer 1-€-Jobs und Praktika war für Tatiana Weiß nichts zu bekommen, auch nicht nach einer Umschulung im kaufmännischen Bereich. „Ich verstehe einfach nicht, warum Deutschland meine Qualifikationen und meine Arbeitsbereitschaft nicht nutzen will“, sagt sie ratlos.

\* Name von der Redaktion geändert

*„Migrationspezifisches Handeln und entsprechende Beratung sind Fachthemen – hier verschränken sich sozial- und arbeitsrechtliche Aspekte. Beraterinnen und Berater müssen für die Bewältigung dieser Herausforderung qualifiziert werden und auf geeignete Strukturen zugreifen können.“*

Inga Schwarz, Transferprojekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln

## Lösungsmöglichkeiten

„Was also kann man tun, was tun wir bereits?“, fragt Dirk Heyden, Geschäftsführer der Regionaldirektion Nord der BA. „Wir versuchen innerhalb kürzester Zeit die 40 Jahre, in denen nichts passiert ist, aufzuholen: Zur Verbesserung der Ansprache bemühen wir uns um Beschäftigte mit Migrationshintergrund, wir schulen Beratungsfachkräfte in Interkultureller Kompetenz, wir möchten die Beratung zu Anerkennungsverfahren verbessern.“ Ellen Zacher von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der BA pflichtet bei: „Seit 2009 stehen versierte Kräfte für Anerkennungsberatung sowohl den Kundinnen und Kunden als auch den Vermittlungsfachkräften zur Verfügung – sie haben eine Lotsenfunktion.“ Die NOBI-Mitarbeiterinnen auf dem Podium weisen auf

ihre Unterstützungsangebote hin – angefangen von einem Leitfaden zur Anerkennung, über Seminare zu Gesetzesänderungen beim Ausländerrecht oder zum Umgang mit Diskriminierungserfahrung.

Lösungsansätze im Überblick:

- Zugangsmöglichkeiten durch Kooperation mit Migrantenorganisationen und anderen Partnern verbessern.
- Mehr Mitarbeitende mit Migrationshintergrund in ARGEn.
- Interkulturelle Kompetenz fördern, um mit heterogenen Kunden-Gruppen besser umgehen zu können.
- Passgenaue Maßnahmen auflegen.
- Strukturen für spezielle Fachgebiete, wie Anerkennung, Arbeitsrecht, Antidiskriminierung, entwickeln und einsetzen.

Zugänge ermöglichen



www.intqua.de

*„Ich habe sehr, sehr viel versucht, um hier eine Arbeit zu finden – nach zwölf Jahren nannte mir jemand eine Beratungsstelle für Menschen mit meinem Beruf und die halfen mir, die richtigen Türen zu öffnen.“*



### Migrantenorganisationen als Lotsen der beruflichen Orientierung

#### Podiumsteilnehmer/-innen

- Christina Alexoglou-Patelkos, *Deutsch Hellenische Wirtschaftsvereinigung, Leiterin eines Jobstarter-Projektes*
- Marion Wartumjan, *Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten (ASM) e.V., NOBI-Transferstelle Existenzgründung und -sicherung (Netzwerk IQ)*
- Dr. Ruben Cárdenas, *Leiter des Netzwerks MIGRANET MV, ein Netzwerk aller Migrantenorganisationen in Mecklenburg-Vorpommern*
- Fuat Kamçili, *Projektmitarbeiter des NOBI-Projektes Q.net, der den Qualitreff unterstützt (Netzwerk IQ)*

**Moderation:** Miguel Vicente, *Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Rheinland-Pfalz, Kompetenzzentrum InBeZ (Netzwerk IQ)*

„Die Phase II der Prozesskette zielt darauf, erwachsenen Migrantinnen und Migranten eine vertiefte Orientierung über Erwerbsmöglichkeiten oder Optionen zur beruflichen Weiterentwicklung zu geben. Intensive berufliche Beratung und Kompetenzfeststellungen sind sinnvolle Instrumente, die durchaus mehrfach auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt zum Einsatz kommen können. Unterschätzt wird, was Migrantenorganisationen zur beruflichen Orientierung und damit auch zur beruflichen Integration beitragen. Deshalb stellt Forum II Aktivitäten ganz unterschiedlicher Migrantenorganisationen vor und zeigt, was diese bereits leisten und was ausbaubar ist.“

Marion Wartumjan, *Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten (ASM) e.V., Transferstelle Existenzgründung und -sicherung*

## Impulsreferat

### Die Zeit ist mehr als reif für gleichberechtigte Partnerschaften

Die Deutsch-Hellenische Wirtschaftsvereinigung (DHW) wurde 1993 in Köln von griechischen, deutsch-griechischen und deutschen Unternehmern und Unternehmerinnen gegründet. Ziel war, eine bundesweite Interessenvertretung sowie ein Netzwerk zur Förderung der deutsch-griechischen Wirtschaftsbeziehungen zu etablieren. „Gleichzeitig – und dies war uns bei der Gründung nicht bewusst – wird unser Beitrag in Sachen Ausbildung, berufliche Qualifikation, Schaffung von Arbeitsplätzen, Existenzgründung und -sicherung sowie der Unternehmensnachfolge immer mehr gefragt“, sagt Christina Alexoglou-Patelkos. Seit 2006 ist die DHW Träger von Projekten zur Schaffung und Besetzung zusätzlicher Ausbildungsplätze in griechischen Unternehmen. „Ohne die Projekte hätten wir nicht viel ausrichten können; obwohl die DHW wirtschaftlich und politisch gut anerkannt ist – in Deutschland und in Griechenland“, betont sie. Ehrenamtlich werden auch Erwachsene mit

griechischem Migrationshintergrund beraten. „Bei uns gibt es keine Sprachbarrieren, daher sollten Vereine wie die DHW besser von Deutschen Institutionen eingebunden werden“, berichtet Patelkos. Dafür empfiehlt sie vor allem drei Vorgehensweisen:

1. Kammern und Wirtschaftsverbände sollten sich weiter öffnen – die Institutionen und Migrantenorganisationen müssen aufeinander zugehen.
2. Migrantenorganisationen müssen eine aktive Rolle bekommen, bislang sind sie oft diejenigen, die ehrenamtlich mitmachen – das reicht nicht. Konkurrenzsituationen mit etablierten Trägern sollten durch verbindliche Kooperationen vermieden werden.
3. Migrantenorganisationen müssen – wie auch immer – in die Lage versetzt werden, hauptamtliche Mitarbeiter zu haben, als feste Ansprechpartner für Kooperationspartner und für Ratsuchende.

#### Orientierung finden



Dr. Marco José Muñoz Sánchez von Marroquín, Jahrgang 1979  
 in Marroquín, Argentinien  
 in Deutschland, seit 2012  
 in Deutschland, seit 2012  
 in Deutschland, seit 2012  
 in Deutschland, seit 2012

[www.intqua.de](http://www.intqua.de)

*„Meine handwerklichen Fähigkeiten und eine Qualifizierung sind für mich nun der Schlüssel für einen Job als Fachkraft, mit meinen beiden Studien ist mir das hier nicht gelungen – darauf muss man erst mal kommen!“*

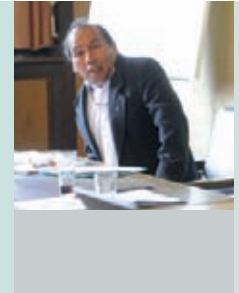
## Migrantenorganisationen in der Berufsorientierung – ihre Entstehung und Entwicklung

Unter den Podiumsmitgliedern sind Vertreterinnen und Vertreter von drei weiteren Migrantenorganisationen, die ebenfalls Menschen mit Migrationshintergrund beraten und bei beruflicher Orientierung helfen – ihre Entstehungsgeschichten sind ganz unterschiedlich, ihre Handlungsansätze auch, doch ihre Wirkung für die Zielgruppe ist ähnlich. Da ist zum Beispiel die Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM), deren Geschichte 1998 durch eine Vereinsgründung ihren Anfang nahm, initiiert von der Handelskammer Hamburg und dem heutigen Geschäftsführer von ASM, Mehmet Keskin. Damals sollte die Ausbildungssituation für Jugendliche und Unternehmende mit Migrationshintergrund verbessert werden, heute sind die Aufgaben vielfältiger. Marion Wartumjan von ASM erklärt: „Die Gründungsunterstützung durch die Kammer und die enge Kooperation waren sehr wichtig für die Entwicklung des damaligen Vereins; dabei ging und geht es weniger um eine finanzielle Unterstützung, sondern eher

um gemeinsame Ziele und gegenseitiges Vertrauen, selbst wenn man unterschiedliche Wege geht.“ Aus dem ehemals auf türkische Migrantinnen und Migranten ausgerichteten Verein ist heute eine Beratungseinrichtung für alle Zugewanderten geworden.

In Mecklenburg-Vorpommern wird gerade das Netzwerk MIGRANET MV im Rahmen eines Projektes aufgebaut. Rund 40 Migrantenorganisationen fasst das Netzwerk, das viele Ziele auf der Agenda hat: Zum Beispiel die Verbesserung der politischen Partizipation von Migrantinnen und Migranten, die Bekämpfung von Rechtsradikalismus, den Abbau von Diskriminierung und die Unterstützung der Selbstorganisation. „Das Thema berufliche Orientierung ist sehr wichtig – wir kämpfen dafür, dass wir dazu Projekte durchführen können und entsprechende Angebote bereit gehalten werden, die Integrationsfachdienste werden beispielsweise von uns politisch unterstützt“, sagt Projektleiter Dr. Rubens Cárdenas.

Ganz anders sind Entstehung und Ansatz des Qualitreffs, dieser Verein ging aus einem Ex-Azubi-Stammtisch hervor, der vor über zehn Jahren gegründet wurde. „Aus den früheren Ex-Azubis sind nun gestandene Menschen mit verschiedenen Berufswegen geworden, manche sind auch neu dazugekommen – wir sind nicht monokulturell, sondern sehr vielfältig“ berichtet Fuat Kamçili, Qualitreff-Mitglied und Mitarbeiter über das NOBI-Projekt Q.net, der beim Vereinsaufbau hilft. Uns verbindet, dass der berufliche Weg nicht immer leicht war, wir es aber irgendwie geschafft haben und nun mit einem stark biografischen Ansatz anderen Menschen mit Migrationshintergrund gleichermaßen helfen möchten“.



*Die Situation von Migrantenorganisationen ist in vielen Teilen Ostdeutschlands anders als im Westen – es sind meist junge Vereine, sie sind fast alle multiethnisch. Ursprünglich war die Motivation, sich gemeinsam vor rechtsextremer Gewalt zu schützen – Konkurrenzen treten dann zurück. Daraus ist heute eine weite Palette von gemeinsamen Aufgabenfeldern entstanden.“*

Dr. Rubens Cárdenas, Netzwerk MIGRANET MV, Rostock

## Professionalisierung – für alle mehr herausholen

Die Mitglieder des Qualitreffs sind ehrenamtlich aktiv, denn sie stehen mit beiden Beinen im Berufsleben. „Das soll auch so bleiben, sonst funktioniert der biografische Beratungsansatz nicht mehr“ sagt Kamçılı, „aber wir brauchen ein Minimum an professioneller Grundstruktur“. Derzeit ist er mit 20 Stunden pro Woche der einzige Hauptamtliche im Verein. Marion Wartumjan ist wiederum die Arbeit auf Augenhöhe wichtig, was bei ASM von Anfang an der Fall war. „Migrantenorganisationen dürfen nicht instrumentalisiert werden“, sagt sie. Die enge Zusammenarbeit der MO mit einer Kammer habe Modellcharakter und sei über die Jahre immer intensiver geworden – allein ASM hat aktuell 14

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die alle über Projekte beschäftigt sind. Wartumjan: „Unsere Themenschwerpunkte werden wir auch zukünftig beibehalten, aber in deren Rahmen bedienen wir spezifischere Bedarfe und richten uns nach aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen.“ MIGRANET in Mecklenburg-Vorpommern will versuchen, die Strukturen, die aufgebaut wurden, auch nach Ende des Projektes zu erhalten und sogar auszubauen. Cárdenas: „Damit das gelingt, beraten wir unsere Mitglieder und bieten Multiplikatorenschulungen an, denn wenn Migrantenorganisationen stärker an der Projektarbeit partizipieren wollen und sollen, müssen wir sie qualifizieren.“



## Zugang zu Weiterbildung schaffen – Integration durch Qualifizierung

### Podiumsteilnehmer/-innen

- Prof. Annetrin Niebuhr, *Wissenschaftlerin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*
- Canan Yildirim, *Handwerkskammer Hamburg, Leiterin des Projektes „Nachqualifizierung im Handwerk“ (Netzwerk IQ)*
- Iris-Beckmann-Schulz, *passage gGmbH, Leiterin des Transferprojektes Koordinierungsstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ (Netzwerk IQ)*
- Ato Fohrden, *aus Ghana, absolvierte einen Zertifikatslehrgang zum Koch und bereitet sich jetzt auf die Externenprüfung vor*

**Moderation:** Jörg Ungerer, *Handwerkskammer Hamburg*

„In Phase III der Prozesskette geht es darum, durch Qualifizierungen individuelle Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dies können Trainingsmaßnahmen, Anpassungs- oder Nachqualifizierungen sein – jeweils mit oder ohne berufsbezogene Deutschkurse. Bei der Arbeit des Netzwerks IQ wurde deutlich, dass berufliche Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten immer mit der Option einer integrierten Deutschförderung angeboten werden sollte. Dazu bedarf es einer engen Kooperation zwischen Fachlehrkräften und Dozenten für Deutsch als Zweitsprache oder – idealerweise – einer Zusatzqualifikation der Fachlehrkräfte. Solche Angebote sind derzeit noch Ausnahmen, daher geht es im Forum III darum, Lösungen zu finden, um dies als Regelangebot bereit zu halten – denn es ist wichtig für gleichberechtigte Bildungschancen.“

Iris Beckmann-Schulz, *passage gGmbH, Koordinierungsstelle „Berufsbezogenes Deutsch“*

## Impulsreferat

### Erfassung von Qualifizierungsbedarf und Weiterbildung für alle sind von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung

„Die demographische Entwicklung macht es erforderlich, Personalressourcen in Zukunft besser zu nutzen – viel Potenzial gibt es diesbezüglich bei Migrantinnen und Migranten und es ist von gesamtwirtschaftlicher Bedeutung, dies zu erschließen“, fordert Prof. Annekatrien Niebuhr vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Es gebe Berufsfelder mit sehr hohem Bedarf, wo entsprechende Qualifizierungen eine Verbesserung für alle Beteiligten mit sich brächten. Allerdings ist die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor vergleichsweise gering (siehe Grafik), vor allem angesichts eines ohnehin relativ niedrigen Qualifikationsniveaus. Handlungsbedarf, um den Zugang zu Weiterbildung zu verbessern, sieht Prof. Niebuhr vor allem für folgende Bereiche:

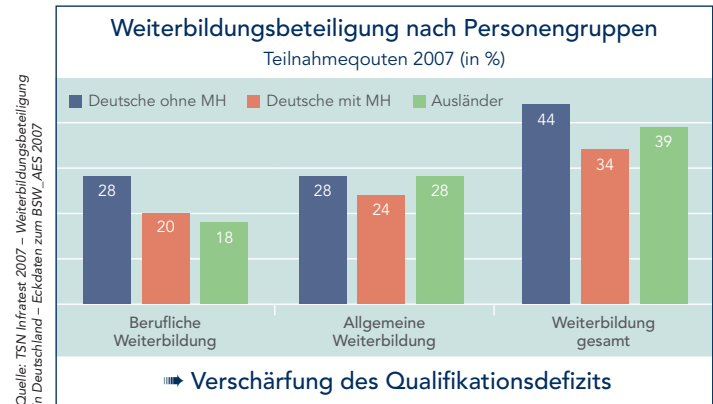
- Bei relativ neu zugewanderten Fachkräften, die keine berufliche Anerkennung erwerben (können), daher arbeitslos sind oder

in keinem adäquaten Beruf arbeiten. Hier muss möglichst schnell nach der Einreise gehandelt werden, um eine Dequalifizierung zu verhindern.

- Bei Menschen, die schon länger hier leben, insbesondere in der 2. Generation. Hier zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau, der Stellung im Arbeitsmarkt und dem Zugang zu Weiterbildung. Viele arbeiten in Berufsbereichen, in denen berufliche Weiterbildung kaum oder gar nicht angeboten wird.
- Im Bereich Sprache. Eine Studie des IAB zur Evaluierung der Sprachförderung

zeigt, dass Sprachförderung allein nur begrenzt erfolgreich ist. Die Menschen waren auch nach entsprechenden Kursen häufig arbeitslos.

Diese sind einige Beispiele für das Fazit, das Niebuhr zieht: „Erstens: Wir brauchen kombinierte Angebote, die sprachliche Förderung und berufliche Weiterbildung vereinen. Zweitens: Der Zugang zu Qualifizierung ist differenziert, es gibt unterschiedliche Partizipationsmöglichkeiten – auch unter Menschen mit Migrationshintergrund. Drittens: Der heterogenen Bedarfslage entsprechend, sind flexibel kombinierbare Weiterbildungen nötig.“



## Qualifizierung meistern



[www.intqua.de](http://www.intqua.de)

„ Nach 26 Jahren in Deutschland wurde mir zum ersten Mal eine Qualifizierung angeboten – damit hab’ ich neues Terrain betreten, lerne jetzt weiter und mache bald einen Abschluss als Koch – das sind doch endlich Perspektiven.“

## Passgenau qualifizieren – ist das möglich?

Wie maßgeschneiderte Bildungsangebote für Migrantinnen und Migranten gestaltet werden können, erläutert Canan Yildirim von der HWK Hamburg anhand des Projekts „Nachqualifizierung im Handwerk“. „Wir bieten Nachqualifizierungen für an- und ungelernte Menschen mit Migrationshintergrund, die Berufserfahrungen haben – also für die Gruppe, der selten Bildungsangebote unterbreitet werden“, sagt Yildirim. Für Interessenten werden in einer eingehenden Beratung mit einem Profiling grundsätzlich alle Bildungsangebote in Betracht gezogen. Damit jedoch der Einstieg in die Qualifizierung besser gelingt, werden zu ausgewählten Bildungsmaßnahmen Vorbereitungskurse sowie begleitende Angebote bereitgestellt, insbesondere durch integrierte Deutschförderung, bei Bedarf durch ein persönliches Coaching und Prüfungsunterstützung. Diese Kurse schließen mit einem Zertifikat ab und stellen einerseits den ersten Schritt zur Externenprüfung dar und andererseits die Eintrittskarte in den ersten Arbeitsmarkt. Yildirim: „Denn das Bildungszentrum prüft immer, bevor Qualifizierungen entwickelt werden, was Unternehmen brauchen – das heißt, wer erfolgreich abschließt, hat quasi schon einen Job. In diesem speziellen Fall haben wir außerdem geprüft, was die Zielgruppe mitbringt und bringen im Projekt beides auf einen Nenner.“

### Definition Weiterbildungsbegleitende Hilfen (WbH)

WbH ermöglichen individuelle Unterstützungsleistungen im sprachlichen und/oder sozialen Bereich. Neben der Sprachförderung können sie sozialpädagogisches Coaching, Prüfungsvorbereitung, berufsfachlichen Ergänzungsunterricht oder Vermittlung und Begleitung von Praktika während des Lehrgangs enthalten – je nach Bedarf und Zielgruppe. Dabei werden sprachliche und fachliche Elemente gemeinsam vermittelt.

## Integrierte Deutschförderung – steckt noch in den Kinderschuhen

### Wenn Steine ins Rollen kommen

„In letzter Zeit habe ich mich oft gefragt, warum mir 26 Jahre lang in Deutschland nie eine Weiterbildung oder so etwas angeboten wurde und jetzt kann ich gleich zwei Qualifizierungen hintereinander machen. Ich komme aus Ghana, dort war ich gelernter Anwaltsgehilfe, doch diese Ausbildung wurde hier nicht akzeptiert – so war ich oft arbeitssuchend und habe diverse Jobs gemacht. Ich habe beispielsweise auch fünf Jahre als Deckmannskoch gearbeitet – das war bislang meine schönste Arbeit in Deutschland. 2009 hat mich meine Beraterin bei der ARGE auf diese Gastro-Qualifizierung aufmerksam gemacht. Was wir da im Deutschunterricht gelernt haben, war eine große Hilfe – ich lebe ja schon recht lange hier, aber ich musste nie viel schreiben, daher hat mir das sehr geholfen, um die schriftlichen Tests zu bestehen. Fachlich war das für mich nicht schwierig – ich habe die Abschlussprüfung zum „International Cooking Certificate“ bestanden. Ich kann jetzt sogar einen weiteren Kurs machen, der mit einer Gesellenprüfung abschließt. Dann bin ich ein richtiger Koch – auch für deutsche Behörden.“

Ato Fohrden

Berufliche Weiterbildung und Sprachförderung zu verzahnen, wie Prof. Niebuhr es fordert und die Handwerkskammer Hamburg es im Modell erprobt, ist das Credo des IQ-Facharbeitskreises „Berufsbezogenes Deutsch“. „Worauf es ankommt, wurde in Qualitätskriterien festgehalten. Damit wenden wir uns an Dozenten, Bildungsträger und Vergabestellen von Sprachförderungen“, erläutert Iris Beckmann-Schulz, die Leiterin des Facharbeitskreises (FAK). „Damit integrierte Deutschförderung gelingt, müssen Fachdozenten lernen, wie Fachunterricht verständlicher erfolgen kann. Dies heißt zum Beispiel zu verstehen, warum manche Formulierungen für Menschen mit Deutsch als Zweitsprache gut zu verstehen sind und andere nicht.“ Um dies zu erreichen, arbeitet der FAK an Konzepten, die „Train the Trainer“ genannt werden. Multiplikatoren werden geschult, die dann Fortbildungen für Fachdozentinnen und -dozenten anbieten. „Doch selbst wenn geklärt wäre, wie die Schulungen der Fachdozenten zu finanzieren wären, würde es sehr lange dauern, bis alle qualifiziert wären“, räumt Beckmann-Schulz ein. „Und bis es soweit ist, sind Modelle der integrierten Deutschförderung in Form von Weiterbildungsbegleitenden Hilfen nötig und wichtig.“



### Selbstständigkeit wagen – Existenzgründungen fördern

#### Podiumsteilnehmer/-innen

- Dr. Michael Gerhardt, *Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA), Abteilungsleiter Bereich Grundsätze der Arbeitsmarktpolitik und ESF-Verwaltungsbehörde*
- Mag. Jur. Süleyman Çevik, *Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten (ASM), Projekt Dienstleistungszentrum für Migrantinnen und Migranten*
- Funda Elmaz, *ESF-Projektleiterin und Gründungsberaterin der Bremer Existenzgründungsinitiative B.E.G.IN bei der RKW Bremen GmbH*
- Engin Çokşen, *selbstständiger Personalvermittler*

**Moderation:** Carolina Monfort-Montero, *AWO-Bremen, Projekt Q.net (Netzwerk IQ)*

„Phase IV der Prozesskette beschreibt den Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – als abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit. Für eine Festanstellung sind Bewerbungs- und Vermittlungsangebote wichtig, aber auch Aktivitäten mit Unternehmen, damit klar wird: Es lohnt sich, Migrantinnen und Migranten einzustellen. Viele Menschen ausländischer Herkunft entscheiden sich für eine Existenzgründung – sie sind viel gründungsfreudiger als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Das mag zum Teil auch daran liegen, dass Alternativen fehlen. In jedem Fall ist es wichtig, die Vorbereitung der Existenzgründung, die Gründungsphase und die ersten Schritte der Selbstständigen zu begleiten, bis zur Konsolidierung des neuen Unternehmens. Worauf es dabei ankommt, ist Thema dieses Forums.“

Carolina Monfort-Montero, *AWO-Bremen, Projekt Q.net*

## Impulsreferat

# Bedarf es einer migrationspezifischen Existenzgründungsförderung oder nicht?

18,5 Prozent der Selbstständigen in Hamburg hatten 2007 einen Migrationshintergrund. Die Zahlen der Gewerbeanmeldungen 2006 bis 2008 deuten darauf hin, dass Migranten überproportional zu ihrem Bevölkerungsanteil gründen, meist sind es kleinere Gründungen. „Wir unterstützen dies und haben daher in unserem Integrationskonzept festgeschrieben, dass der Übergang von der Arbeitslosigkeit zur beruflichen Selbstständigkeit verbessert werden soll“, erläutert Dr. Michael Gerhardt von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA). Wer ohnehin Interesse an einer Existenzgründung habe, der finde bestehende Beratungsangebote meist von allein, so Gerhardt. Vielen Menschen sei die Existenzgründung als Alternative zur abhängigen Beschäftigung allerdings gar nicht bewusst. Insbesondere in den Job-Centern könnte bereits eine Gründungseignung erkannt, Interesse geweckt und Kundinnen oder Kunden mit Migrationshintergrund an die speziellen migrantischen Beratungsangebote weitergeleitet werden. „Unterschieden im Hinblick auf Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt sehen wir nur im Hinblick auf Deutsch-

kenntnisse, darauf muss bei einer Förderung reagiert werden“ betont Gerhardt, „andere Merkmale aufgrund von milieuspezifischen Lebenslagen, Informationsdefiziten, fehlenden sozialen Netzwerken, sind unserer Auffassung nach nicht migrationspezifisch und spezifische Förderinstrumente daher nicht erforderlich“. Er weist auf verschiedene Beratungsangebote von ESF-Projekten hin, wie das Dienstleistungszentrum, StartChance oder Existenzgründungsberatungen für Migranten, die alle auf Migranten ausgerichtet seien. Dr. Michael Gerhardt: „Vor diesem Hintergrund ist die Notwendigkeit eines eigenen Fördersystems kritisch zu prüfen: Grundsätzlich sehen wir bei Migranten den gleichen Beratungsbedarf, es stellt sich jedoch die Frage, ob bei einer Gründung aus der Arbeitslosigkeit heraus ein besonderer Bedarf aufgrund von geringen Bildungsabschlüssen und geringen deutschen Sprachkenntnissen entsteht, und daher gegebenenfalls ergänzend ein niedrigschwelliges Coaching oder Informationen in der Muttersprache sowie eine stärkere Deutschförderung sinnvoll sind.“



## Gebündelte Informationen

Engin Çokşen war bei der Gründungsberatung von ASM, als er 2009 seine Selbstständigkeit plante. „Ich habe aus der Arbeitslosigkeit heraus gegründet und mich zuerst bei der Arbeitsagentur beraten lassen, aber das war eigentlich keine Beratung, weil wesentliche Informationen über mögliche Förderungen nicht gegeben wurden. Bei ASM bekam ich sofort alle Informationen, Antragsunterlagen, Adressen sowie Unterstützungsangebote für die Erstellung eines Business- und Förderplans. All das aus einer Hand zu bekommen, erleichtert eine Gründung sehr und lässt sie auch viel schneller gelingen.“ Seit September 2009 vermittelt Çokşen ALG-II und III-Empfänger in Arbeit und dies so erfolgreich, dass er am zweiten Geschäftsbereich arbeitet: Facharbeiter für Firmen zu suchen.

## Migrationsspezifische Gründungsberatung – gemeinsam mehr erreichen

Eines der vorab genannten ESF-Projekte – das Dienstleistungszentrum – ist bei der Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten e.V. (ASM) angesiedelt. Süleyman Çevik, zertifizierter Gründungsberater bei ASM, erläutert die Besonderheiten: „Zunächst ist mir wichtig klarzustellen, dass es „den Migranten“ nicht gibt, sondern dass unser Klientel eine sehr heterogene Gruppe ist und daher auch der Beratungs- und Unterstützungsbedarf sehr unterschiedlich ist.“ Dennoch gibt es Angebote, welche die meisten Ratsuchenden benötigen. „Der persönliche Ansprechpartner und das Einzelcoaching sind sehr wichtig, Gründungsseminare werden nicht so gut angenommen“, erläutert Çevik. Oft sei auch die Begleitung der Ratsu-

chenden zu anderen Institutionen erforderlich. Ebenso wichtig ist eine Unterstützung bei der Profil- und Ressourcenanalyse. „Migranten haben eine Idee von der sie überzeugt sind, und legen los – wir bestehen auf einer Marktanalyse, helfen aber auch dabei“, sagt er. Çevik: „Worauf es ankommt ist, wir lassen die Gründenden mit ihren Problemen nicht alleine.“ Bremen hat ebenfalls eine migrantenspezifische Gründungsberatung, die dort 2005 bei der B.E.G.IN-Gründungsleitstelle angesiedelt wurde. Um passende Angebote zu entwickeln wurde ein Arbeitskreis ins Leben gerufen, in dem unterschiedliche Institutionen, auch Migrantenorganisationen, vertreten sind, die zu dieser Thematik arbeiten. „Wir haben ähnliche Erfahrungen

in der Gründungsberatung wie der Kollege aus Hamburg“, berichtet Koordinatorin Funda Elmaz, „Der Bedarf ist sehr individuell, daher ist das persönliche Gespräch und ein darauf aufbauendes Vertrauensverhältnis ausschlaggebend.“ Damit solche Vertrauensverhältnisse leichter entstehen, arbeiten in der Gründungsberatung viele Migrantinnen und Migranten. Elmaz: „Es wurde auch ein offenes Beratungsangebot eingerichtet, zu dem jeder ohne Termin kommen kann, und das wird intensiv genutzt.“ Diese interkulturelle Öffnung in der Gründungsberatung blieb nicht ohne Folgen. „Das färbt auf unsere Partner ab, auch dort werden beispielsweise zunehmend Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt“, freut sich Funda Elmaz.

## Kooperationen und Perspektiven

Sowohl die Gründungsberatung in Hamburg bei ASM als auch die B.E.G.IN-Gründungsleitstelle kooperieren vor Ort mit allen Akteuren, die bei einer Existenzgründung eine Rolle spielen können. „Eine Leitstelle ist dabei wichtig, um den Überblick zu bewahren, um auf Bedarf, der bei Einzelnen sichtbar wird, besser reagieren zu können oder Doppelberatung ebenso zu vermeiden wie ein Sich-Verlieren der Gründenden zwischen verschiedenen Anlaufstellen zu verhindern – gemeinsam geht es einfach besser“, sagt Funda Elmaz. Nachhaltigkeit ist ein weiterer Aspekt, auf den die Gründungsberater hinweisen. Çevik: „In den meisten Fällen ist es hilfreich, nicht nur die Gründungsphase, sondern auch die ersten Schritte der Selbstständigen zu begleiten, denn erst dann beginnen die wirklichen Herausforderungen. Das setzt allerdings eine langfristige Förderung unserer Beratung voraus, die wir bislang nur sicherstellen können, indem wir alle Jahre wieder einen Antrag stellen und auf eine Bewilligung hoffen können.“ Folgende Empfehlungen erarbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Zukunft, wozu auch die nächste IQ-Förderphase genutzt werden soll:

- Lösungen für Langfristigkeit und Nachhaltigkeit finden oder entwickeln,
- Klarheit schaffen über die Besonderheit der migrationspezifischen Gründungsberatung.

In den Arbeitsmarkt einsteigen



Projekt: IQ-Netzwerk Existenzgründerberatung, September 2018  
 Projekt: Existenzgründer, Anlaufstelle für Existenzgründerinnen  
 und Existenzgründerinnen, 2018

[www.intqua.de](http://www.intqua.de)

„ Eine Beratungsstelle, die alle Informationen zu Fördermöglichkeiten, Antragstellungen und anderen Gründungsmodalitäten bereit hält, hat mir den Schritt in die Selbstständigkeit sehr erleichtert – jetzt erschließe ich weitere Geschäftsfelder.“



## Fachkräftemangel versus ungenutzte Potenziale von Migranten

### Podiumsteilnehmer/-innen

- Despina Kazantzidou, *Inhaberin der Softwarefirma Unisolo*
- Petra Wlecklik, *Vorstand der Industriegewerkschaft Metall, Bereich Migration*
- Gernot Grohnert, *Vizepräsident der Handwerkskammer Hamburg, Unternehmensinhaber im Bereich Haustechnik*
- Daniel Niemczewski, *Vorstand des Forums Deutsch-Polnischer Unternehmer*
- Markus Levens, *Gründer der EXPERTISALE Deutschland GmbH*

**Moderation:** Wolfgang Fehl, *Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Koordinierungsprojekt IQ*

„In Phase V der Prozesskette geht es darum, eine abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit zu sichern und weiter zu entwickeln. Jetzt sind unter Umständen betriebliche Qualifizierungsangebote von Bedeutung oder ein Coaching, um die Unternehmensgründung zu stabilisieren. Ob noch Unterstützung erforderlich ist und welcher Art diese sein sollte, hängt mit der aktuellen wirtschaftlichen Lage zusammen. Momentan steht hier sicher der Fachkräftemangel ganz oben auf der Agenda – er steht konträr zu den zahlreichen ungenutzten Potenzialen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Gute, gangbare Wege sind gefragt, wir sprechen im Forum mit verschiedenen Experten darüber.“

Wolfgang Fehl, *Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Koordinierungsprojekt IQ*

## Impulsreferat

### „Jeder Einzelne ist ein Gewinn für uns“

„Ich bilde Lehrlinge aus, weil ich Leute brauche – und das mache ich schon lange, ein Projekt hat damals den Ausschlag gegeben“, sagt Despina Kazantzidou. „Fachkräfte konnte man zu der Zeit zwar noch auf dem freien Markt bekommen. Aber ehe sie richtig in die Firma eingewiesen sind, vergehen auch ein-einhalb Jahre. Da ist es günstiger, wenn ich den Nachwuchs gleich selbst ausbilde.“ Unisolo entwickelt anwendungsorientierte Software für den medizinischen und den industriellen Bereich, dazu kommen Dienstleistungen wie Service, Wartung und Schulungen. Die Gründung erfolgte 1993. Durch harte Arbeit und gute Leistung konnte Kazantzidou überzeugen, und so hat die Firma heute namhafte

Firmen unter ihren Kunden. 15 Mitarbeiter arbeiten aktuell im Stammhaus und dezentral sind weitere beschäftigt. Despina Kazantzidou Auszubildende gehören zu den Besten auf Landesebene, und sie ist ständig auf der Suche nach qualifizierten Bewerbern, auch für die Stipendien, die Unisolo an der Uni Braunschweig im Fach Medizin-Informatik vergibt. Kazantzidou macht recht unverblümt deutlich, dass sie hohe Anforderungen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt. Ausbildung verlangt auch von ihr selbst hohes Engagement, aber Despina Kazantzidou ist überzeugt: „Jeder Einzelne ist ein Gewinn für das Unternehmen.“



*„Alle Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die hier leben, müssen aus- und weitergebildet werden – wir müssen erst sie qualifizieren, bevor wir alle Jahre die Zuwanderung ausrufen, um eigene Defizite zu verdecken!“*

Petra Wlecklik, Vorstand der IG Metall, Bereich Migration

### Erwerbstätigkeit sichern



Despina Kazantzidou, Inhaberin Unisolo und einer Ausbildungsbetriebe  
1993-1997  
Inhaber \* Inhaberin \* Geschäftsführer \* Partner \* Partnerin \* Gesellschafter  
\* Gesellschafterin \* Geschäftsführer \* Geschäftsführerin \* Geschäftsführerin  
\* Geschäftsführerin \* Geschäftsführerin \* Geschäftsführerin

[www.intqua.de](http://www.intqua.de)

*„Für mein junges, global ausgerichtetes Unternehmen brauche ich bald Fachkräfte und bin auf gut qualifizierte Migranten angewiesen – was sie noch nicht können, lernen sie bei mir, dazu habe ich einen Ausbilderschein erworben.“*

## Fachkräftebedarf – ausbilden oder anwerben?

Während Despina Kazantzidou auf Ausbildung setzt, suchen andere Firmen auf deutschen oder ausländischen Arbeitsmärkten nach begehrten Fachkräften. „Polen ist ein Land, das von Akademikern überschwemmt ist, daher gehen viele ins Ausland – ab Mai 2011 könnte das Forum Deutsch-Polnischer Unternehmer dazu beitragen, dass gesuchte Fachkräfte nach Deutschland kommen“ sagt beispielsweise Daniel Niemczewski aus dem Vorstand des Unternehmervereins. Eine unmittelbare Kooperation mit Agenturen für Arbeit hält er dazu für denkbar: „Sie sagen, was sie brauchen und wir publizieren das in Polen und sind erste Anlaufstelle für Interessenten, denn wir haben das Plus, auch in der Muttersprache beraten zu können“.

Petra Wlecklik von der IG Metall findet, dass die Zuwanderungsdebatte die eigenen Missstände im Land verdeckt und auch nicht deutlich macht, an welchen Stellen und in welchen Branchen es tatsächlichen Bedarf gibt. „Erst qualifizieren und Chancen für die alle hier lebenden Menschen schaffen, dann Zuwanderung ausrufen!“ Das Ressort Migration, in dem Wlecklik arbeitet, setzt auf Anerkennung von Potenzialen der Menschen mit Migrationshintergrund zur Beseitigung des Fachkräftemangels ohne das Thema Zuwanderung zu verdammen. Sie sorgt dafür, dass diese Themen möglichst oft in entscheidenden Gremien auf der Tagesordnung stehen. Allerdings kehrt die IG Metall auch vor der eigenen Tür. Laut Be-

triebsverfassungsgesetz haben Betriebsräte viel Spielraum und weitgehende Mitbestimmungsmöglichkeiten, um innerbetriebliche Weiterbildungen oder Nachqualifizierungen zu initiieren, besonders wenn es um die Sicherung von Arbeitsplätzen geht. „Das wird auch genutzt“, sagt Petra Wlecklik, „aber meiner Meinung nach viel zu wenig, hier müssen Betriebsräte viel innovativer und aktiver Vorschläge machen“.

Um Potenziale von Migrantinnen und Migranten besser zu nutzen, stehen nach Auffassung von Petra Wlecklik mehrere Dinge auf der Agenda:

- Das Bewusstsein für die Folgen des demographischen Wandels schärfen.
- Nach Potenzialen statt nach Defiziten schauen.
- Die Bereitschaft entwickeln, sich damit auseinanderzusetzen, dass wir Formen struktureller Diskriminierung haben und auch Personalverantwortliche und Betriebsräte nicht davor gefeit sind.
- Vorhandene Tarifverträge umsetzen und Qualifizierung, auch Nach- und Anpassungsqualifizierung vorantreiben.



*„In Polen gibt es die Fachkräfte, die Deutschland sucht, nur muss Deutschland aktiv werden, um die richtigen Leute für sich zu gewinnen und hier zu halten – dabei wollen wir gern helfen.“*

Daniel Niemczewski, Vorstand Forum Deutsch-Polnischer Unternehmer



### „Ich brauche Fachkräfte mit Migrationshintergrund“

Markus Levens hat einen speziellen Ausbilderkurs für Unternehmer mit Migrationshintergrund absolviert. „Ich habe zwar von Anfang an betont, dass ich überhaupt nicht der originären Zielgruppe entspreche“, berichtet er. „Dennoch war der Kurs gut, es ist ja nicht schlimm, wenn durch ein Team-Teaching die Inhalte verständlicher vermittelt werden.“ Levens hat Anfang 2010 die EXPERTISALE Deutschland GmbH gegründet. Die Agentur ist ein B2B-Fulfilment-Dienstleister im Bereich Shopping Mall Vermarktung. Das Geschäft konzentriert sich auf die Administration und Online-Vermietung von Mall-Flächen in Shopping Centern. „In dem Moment, wo ich am 31.01.2011 mit expertisale.com online gehe, werde ich sehr schnell mehrere Fachkräfte benötigen. Da das, was ich tue sehr speziell ist, gehe ich davon aus, dass ich die Leute selbst ausbilden muss. Zudem begrenze ich mich mit meiner Geschäftstätigkeit nicht auf Deutschland, also bin ich auf qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund angewiesen.“

## Fachkräftebedarf im Handwerk – Potenziale von nebenan

Im Hamburger Handwerk ist der Fachkräftebedarf angekommen und die Kammer hat bereits reagiert, indem alle verfügbaren Potenziale mobilisiert werden sollen – unter anderem von Menschen mit Migrationshintergrund. „Wir lernen gerade, neue Wege zu gehen um Migrantinnen und Migranten zu erreichen“, berichtet Gernot Grohnert, Vizepräsident der Arbeitgeber im Vorstand der HWK Hamburg. Ein Beispiel ist das Projekt Nachqualifizierung im Handwerk (siehe Seite 14). Seit diesem Jahr gibt es ein neues Pro-

jekt, „Mehr Integration durch Ausbildung im Handwerk“. Es bietet Migrantenbetrieben Unterstützung rund um das Thema Ausbildung an, damit Inhaberinnen und Inhaber, die bisher keine oder wenig Erfahrung mit Ausbildung haben, die Ausbildungsberechtigung erlangen. Zurzeit bilden von 3.100 Handwerksbetrieben dieser Zielgruppe lediglich sechs Prozent aus. Grohnert: „Hier gibt es ein großes Potenzial an zukünftigen Ausbildungsplätzen“. Außerdem werden aktuell Ausbilder-Kurse angeboten, die sich

speziell an Unternehmende mit Migrationshintergrund richten. „Dabei lernen nicht nur Teilnehmende sehr erfolgreich – zwei von ihnen bilden bereits aus – sondern auch unsere Dozenten, denn sie erhalten in dem Zusammenhang Schulungen, wie die Lehre und die Prüfungsaufgaben für Menschen, die Deutsch als Zweitsprache haben, verständlicher werden können“, berichtet Gernot Grohnert.



## Chancen nutzen – Migrantinnen und Migranten als Fachkräfte der Zukunft

### Podiumsteilnehmer/-innen

- Despina Kazantzidou, *Geschäftsführerin, unisolo GmbH, Braunschweig*
- Heinrich A. Rabeling, *Geschäftsführer ELBCAMPUS, Kompetenzzentrum der Handwerkskammer Hamburg*
- Rainer Schulz, *Geschäftsführer des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung, Hamburg (HIBB)*
- Rolf Steil, *Geschäftsführer Agentur für Arbeit, Hamburg*

Moderation: Nadine Förster, *Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V., InBeZ (Netzwerk IQ)*

## Zugänge schaffen, Bildung ermöglichen

„Wie werden aus Migrantinnen und Migranten mit Potenzial Fachkräfte für die Wirtschaft?“ fragt Moderatorin Nadine Förster. „Wir brauchen Zugänge, wir müssen Vertrauen aufbauen und dann folgen wir einfach der Prozesskette von IQ“, antwortet Heinrich A. Rabeling, Geschäftsführer des ELBCAMPUS, dem Kompetenzzentrum der HWK Hamburg. Wo Qualifizierung nötig ist, glaubt Rabeling an das Modell „Nachqualifizierung im Handwerk“ (siehe Seite 14), welches NOBI für die Kammer gerade erprobt: Gemeinsame Kurse für alle mit ergänzenden Angeboten für diejenigen, die dies benötigen, um mitzuhalten. Auch Rainer Schulz vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung betont, wie wichtig es ist, alle mitzunehmen. Mit „alle“ meint er in diesem Fall knapp 50 Prozent von 60.000 Schülerinnen und Schülern an berufsbildenden Schulen, die einen Migrationshintergrund haben. Den Hebel setzt Schulz vor allem bei den Lehrkräften an: „Zum einen versuchen wir, möglichst viele Lehrerinnen und Lehrer mit

Migrationshintergrund einzustellen und zum anderen gilt es, das Personal zu sensibilisieren, was es heißt, in Deutschland eine Berufsausbildung zu machen, wenn man aus dem Ausland kommt. Das bezieht sich nicht nur auf den Unterricht sondern auch auf das Umfeld, also beispielsweise auf Eltern, die einer Ausbildung skeptisch gegenüberstehen, weil sie in den Herkunftsländern nicht den Stellenwert wie in Deutschland hat.“ Ausbildung ist auch für Unternehmerin Despina Kazantzidou das Mittel ihrer Wahl, um die gewünschten Fachkräfte zu bekommen, doch Fachwissen allein reicht ihr nicht, sie wünscht sich außerdem soziale und persönliche Kompetenzen. „Ist es dann nicht sehr schwer, bei Ihnen einen Job oder einen Ausbildungsplatz zu bekommen?“, will Nadine Förster wissen. „Nein“, sagt Kazantzidou, „Wir beginnen mit einem Praktikum, um zu prüfen ob wir zueinander passen – damit habe ich gute Erfahrungen gemacht.“

*„IQ lädt ein zu einem Dialog mit allen Arbeitsmarktakteuren – mit Veranstaltung wie IQ vor Ort wollen wir zu einer Differenzierung in der Debatte um Migrantinnen und Migranten als (angehende) kompetente Fachkräfte beitragen.“*

*Nadine Förster, Kompetenzzentrum InBeZ, Moderatorin des Podiums*





*„Uns reicht nicht der Blick auf die fachlichen Kenntnisse eines Mitarbeiters. Wir möchten ihn auch emotional an unser Unternehmen binden, im Zusammenspiel liegt der Schlüssel für eine produktive gemeinsame Arbeit!“*

*Despina Kazantzidou, Geschäftsführerin UNISOLO GmbH, Braunschweig*

## Unternehmen öffnen

Nicht alle Unternehmen stellen vorbehaltlos Menschen mit Migrationshintergrund ein – hier besteht Handlungsbedarf. „Wir versuchen Hamburger Unternehmen zu zeigen, dass es sich lohnt, Migrantinnen und Migranten Chancen zu geben“, berichtet Rolf Steil, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Hamburg. „Was es für uns so schwierig macht, ist die Situation, dass wir qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund haben, aber kein Instrument, mit dem wir ihre Fähig-

keiten und Fertigkeiten wirklich messen können – und das würde Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sehr helfen.“ Er hofft, dass 2011 die Mittel in dem Programm WeGeBAU (Weiterbildung für geringqualifizierte und ältere Beschäftigte in Unternehmen) weiterhin auch die Nachqualifizierung von Migranten ermöglichen werden“ (Nachtrag: Inzwischen wurden diesbezüglich für die Arbeitsagentur Hamburg 5,2 Mio. € für 2011 bereitgestellt).

*„Wir möchten möglichst viele Migrantinnen und Migranten dafür begeistern, sich eine Zukunft im Handwerk aufzubauen. Das Handwerk bietet erfolgversprechende Berufs- und erfüllende Lebensperspektiven!“*

*Heinrich A. Rabeling, Geschäftsführer ELBCAMPUS, Kompetenzzentrum der HWK Hamburg*





*„Für die Agentur für Arbeit und team.arbeit.hamburg wünsche ich mir, dass wir unsere guten Kontakte zu den Kammern und Unternehmen noch weiter intensivieren können!“*

Rolf Steil, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Hamburg

Große Hoffnungen liegen da auf Migrantenunternehmen wie Unisolo von Despina Kazantzidou, nicht als Auffanglager für Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund, sondern als Vorbilder und Impulsgeber. Wie kann es gelingen, sie stärker in die deutsche Wirtschaft zu integrieren? „Es gibt ausländische Unternehmervereine, die hier als Schnittstelle fungieren können“, schlägt Kazantzidou vor. Sie ist Vertreterin in der IHK-Vollversammlung in Braunschweig, nutzt damit politische

Einflussmöglichkeiten und ist auch in dieser Hinsicht ein Vorbild. Eine solche Vernetzung hält sie für wichtig wichtig, denn: „Es reicht nicht, Unternehmern oder auch Fachkräften eine Schwimmweste zuzuwerfen – bringen Sie ihnen lieber das Schwimmen bei.“

*Wir möchten alle Schülerinnen und Schüler so fördern, dass sie den Anschluss an den Arbeitsmarkt schaffen – bei Migrantinnen und Migranten kann es da beispielsweise wichtig sein, die Fachsprachenkompetenz zu fördern, daher müssen Lehrkräfte in die Lage versetzt werden, dies tun zu können.“*

Rainer Schulz, Geschäftsführer des Hamburger Instituts für Berufl. Bildung





## Alte Strukturen aufbrechen, Bewährtes manifestieren

„Das Netzwerk IQ wird weiter gefördert bis 2014, diese Botschaft hat Bettina Schattat vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales heute verkündet. Wir haben zwei Förderperioden hinter uns – in der ersten Phase ging es vor allem darum, Konzepte und Strategien zu entwickeln, in der zweiten Phase lautete der Auftrag, mit den bewährten Strukturen funktionierende Transfermechanismen zu schaffen. Jetzt brechen wir alte Strukturen auf – zum einen die Strukturen von IQ selbst, denn aus sechs Kompetenzzentren werden nun nach und nach 25 regionale Netzwerke. Dazu bedarf es neuer Partner, denn IQ will auch Neuland betreten, beispielsweise Niedersachsen. Nun ist es ja nicht so, dass in Niedersachsen – oder in anderen IQ-freien-Regionen bislang keine Experten für berufliche Integration aktiv waren. Daher möchten wir von Ihnen lernen, wir möchten Sie für unsere erprobten Instrumente gewinnen und wir möchten Sie ermuntern, ebenfalls alte Strukturen aufzubrechen und mit IQ zusammen neue zu entwickeln – die Basis unserer Zusammenarbeit soll der Ansatz der Prozesskette sein. Sind sie dabei?“

Wolfgang Fehl, *Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Koordinierungsprojekt IQ*

„Das Netzwerk IQ entwickelt sich weiter wie Wolfgang Fehl das darstellt, aber das Netzwerk hat auch Bestand. Für die strategischen Partner des Kompetenzzentrums NOBI bedeutet dies, dass „ihre“ NOBI-Partner auch weiterhin Ansprechpartner in der Region sein werden. Denn auch wenn IQ für die nächsten vier Jahre wieder als treibende Kraft zur beruflichen Integration Erwachsener Migrantinnen und Migranten wirkt, so würden wir ohne unsere Partner nicht viel erreichen können. Erfolg stellt sich nur dann ein, wenn alle mitwirken.“

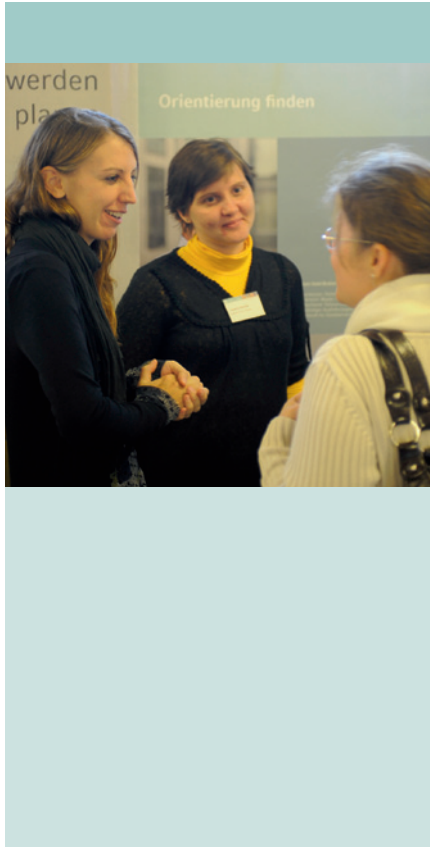
Wiebke Reyels, *Handwerkskammer Hamburg, Koordinatorin des Kompetenzzentrum NOBI*

## Lesetipps und Downloads



### Zugang, Ansprache und Information

- IQ-IMPULS-Mappe 7 „Beratung und Qualifizierung im Sozialen Nahraum“ und IQ-IMPULS-Mappe 8 „Zugänge schaffen“, Hrsg.: Koordinierungsprojekt IQ, 2009, [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
- Handbuch und CD-Rom „Aktive Vereine“, Hrsg.: Kompetenzzentrum InBeZ und AGRAP, 2008, [www.inbez.de](http://www.inbez.de)
- DVD „Näher Dran – Arbeitsmarktgespräche in Migrantenvereinen“, Hrsg.: Kompetenzzentrum Integra.net, 2010, [www.Integra-net.org](http://www.Integra-net.org)
- Dossier „Infotage Migration – passgenauer Wissenstransfer für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JobCenter“, Hrsg.: Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS, 2010, [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de)
- Konzept zur „Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO-Bildungsbeauftragte“, Hrsg.: Entwicklungspartnerschaft Pro Qualifizierung, letztmalig aktualisiert 2007, [www.proqua.de](http://www.proqua.de)
- Handbuch zur „Woche der Weiterbildung 2010“, Hrsg.: Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, 2009, [www.proqua.de](http://www.proqua.de)

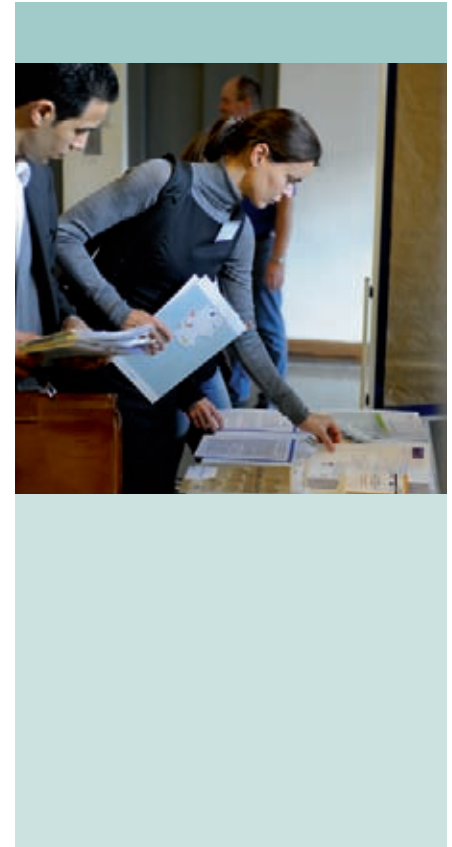


## Berufliche Orientierung und Planung

- IQ-IMPULS-Mappe 3 „Kompetenzfeststellung“ und IQ-IMPULS-Mappe 4 „Anerkennung von ausländischen Abschlüssen“, Hrsg.: Koordinierungsprojekt IQ, 2009, [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
- „Wegweiser zur Bewertung von ausländischen Bildungsabschlüssen in Bremen“, Hrsg.: Kompetenzzentrum NOBI, 2010, [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)
- „Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein“, Hrsg.: Kompetenzzentrum NOBI, 2009, [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)
- „Förderung der beruflichen Integration im ländlichen Raum“, Hrsg.: Kompetenzzentrum NOBI, 2010, [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)
- Praxishandreichung „Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung“, Hrsg.: Facharbeitskreis Beratung beim Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS, 2010, [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de)
- Ergebnisdokumentation „Frauen beraten anders – Männer auch. Genderperspektive in der interkulturellen Beratung“, Hrsg.: Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS, 2010, [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de)
- „Kompetenzfeststellung braucht Qualität - Arbeitshilfen für die Praxis“, Hrsg.: IQ Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung beim Kompetenzzentrum MigraNet, 2010, [www.migranet.org](http://www.migranet.org)
- „Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland“, Hrsg.: Kompetenzzentrum MigraNet, 2007, [www.berufliche-erkennung.de](http://www.berufliche-erkennung.de)
- Dokumentation „Wirkungen des SGB II auf Menschen mit Migrationshintergrund“, Hrsg.: Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, 2010, [www.proqua.de](http://www.proqua.de)

## Umsetzung und Qualifizierung

- IQ-IMPULS-Mappe 5 „Qualifizierung und mehr“ und IQ-IMPULS-Mappe 2 „Deutsch am Arbeitsplatz“, Hrsg.: Koordinierungsprojekt IQ, 2009, [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
- „Gründungsbezogenes Deutsch – ein wichtiger Baustein zum Unternehmenserfolg“, Hrsg.: Kompetenzzentrum NOBI, 2010, [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)
- DVD „Gut Abgeschnitten – Weiterbildungsbegleitende Hilfen für die Nachqualifizierung“, Hrsg.: Kompetenzzentrum Integra.net, 2010, [www.Integra-net.org](http://www.Integra-net.org)
- Handlungsempfehlungen „Qualifizierung ist mehr“, Hrsg.: Facharbeitskreis Qualifizierung beim Kompetenzzentrum Inegra.net, letzte Aktualisierung 2008, [www.integra-net.org](http://www.integra-net.org)
- Transferkonzept „Außenhandelsassistent/in für Osteuropa“, Kompetenzzentrum Integra.net, 2009, [www.integra-net.org](http://www.integra-net.org)
- Dokumentation der Maßnahmen „Mit Energie in die berufliche Zukunft“, Hrsg.: Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS; 2010, [www.kumulus-plus.de](http://www.kumulus-plus.de)
- „motiv\_2: Weiterbildung“, Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, 2009, [www.handwerk-nrw.de](http://www.handwerk-nrw.de)





## Einstieg in die Erwerbstätigkeit

- IQ-IMPULS-Mappe 1 „Existenzgründung“, Hrsg.: Koordinierungsprojekt IQ, 2009, [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
- „Existenzgründung mit Zuwanderungshintergrund“, Hrsg.: Kompetenzzentrum NOBI, 2010, [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)
- „Job Kontakt – Die Messe für Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt.“ Handbuch zur Durchführung einer Jobmesse für Migrantinnen und Migranten, Hrsg.: Entwicklungspartnerschaft NOBI, 2007, [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)
- „Existenzgründungsfibel in drei Sprachen“, Hrsg.: Kompetenzzentrum NOBI, 2006, [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)
- Dossier „Wege zur Selbständigkeit“, Hrsg.: Entwicklungspartnerschaft InBeZ, 2007, [www.inbez.de](http://www.inbez.de)

## Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln

- Dokumentation „Personalentwicklung in kleinen und mittleren Betrieben“, Hrsg.: Pro Qualifizierung, 2007, [www.kumulplus.de](http://www.kumulplus.de)
- Dokumentation „Krise! Herausforderungen an die Kommunen als Gestalter der lokalen Beschäftigungspolitik“, Hrsg.: Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, 2009, [www.proqua.de](http://www.proqua.de)
- „Krise! Herausforderung für die Personalpolitik – Chancen für Migrantinnen und Migranten schaffen“, Hrsg.: Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, 2009, [www.proqua.de](http://www.proqua.de)



## Querschnittsthemen

- IQ-IMPULS-Mappe 6 „Netzwerke“ und IQ-IMPULS-Mappe 9 „Qualitätskriterien für die Interkulturelle Weiterbildung“, Hrsg.: Koordinierungsprojekt IQ, 2009, [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
- „Wege in den Arbeitsmarkt. Integrationsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund regional gestalten und vernetzen“ (IQ Prozesskette), Hrsg.: Koordinierungsprojekt IQ, 2010, [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
- „Pakt für Integration und Arbeitsmarkt, Positionspapier für eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik“, Hrsg.: Koordinierungsprojekt IQ, 2009, [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
- „Integrationsatlas des Handwerks“, Hrsg.: Koordinierungsprojekt IQ und ZDH, 2009, [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
- „Vielfalt? Bitte schön. Handlungsempfehlungen für eine interkulturelle Öffnung in der Personalentwicklung“, Hrsg.: Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung beim Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, 2010, [www.intqua.de](http://www.intqua.de)
- „DiversiTeams. Erfahrungen und Empfehlungen aus der Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams“, Hrsg.: Kompetenzzentrum InBeZ, 2007, [www.inbez.de](http://www.inbez.de)
- „motiv\_3: Öffnungszeiten – Interkulturelle Öffnung in der Personalentwicklung“, Hrsg.: Facharbeitskreis Interkulturelle Öffnung beim Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, 2010, [www.handwerk-nrw.de](http://www.handwerk-nrw.de)
- Diverse Dokumentationen von Netzwerktreffen im Rahmen der Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt, Hrsg.: Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung 2008-2010, [www.proqua.de](http://www.proqua.de)
- Handbuch „Diskriminierung erkennen und handeln“, Hrsg.: Kompetenzzentrum NOBI, 2010, [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)
- „Mit Recht auf Qualifizierung und Arbeit“, Hrsg.: Kompetenzzentrum NOBI, 2010, [www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)



## Impressum

### Herausgeber:

Handwerkskammer Hamburg  
Kompetenzzentrum NOBI – Norddeutsches Netzwerk  
zur beruflichen Integration von Migrantinnen und  
Migranten, Holstenwall 12, 20355 Hamburg  
[www.nobi-nord.de](http://www.nobi-nord.de)

Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Netzwerks  
„Integration und Qualifizierung“. [www.intqua.de](http://www.intqua.de)

### Redaktion:

Wiebke Reyels, Handwerkskammer  
Hamburg, Kompetenzzentrum NOBI;  
Elke Knabe, Journalistenbüro profil

### Text:

Elke Knabe, Journalistenbüro profil

### Fotos:

Marcus Hertrich

### Layout:

*gestaltungsreich*, Christiane Daniels

### Druck:

Karl Bergmann & Sohn KG

Januar 2011